Journal Of the Iraqia University (77-2) 31 October (2026)

ISSN(Print): 1813-4521 OnLine ISSN:2663-7502
Journal Of the Iraqia University
available online at
https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/247

اثر برنامج ارشادي لتنمية الرضا الوظيفي لمحاضري و اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الشرطة

م.د عادل علي محمد حبيب

وزارة الداخلية / مكتب الوزير / كلية الشرطة

The impact of a mentoring program on developing job satisfaction among lecturers and faculty members at the Police College

Dr. Adel Ali Mohammed Habib
Ministry of Interior / Minister's Office / Police College

مستخلص البحث :

اراد الباحث ان يدرس الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة وتوابعها من بين المحاضرين وأعضاء الهيئة التدريسية وقد بلغت عينة البحث (التي تمثل كل المجتمع تقريباً) (١٠٧) ضابط (ذكوراً وإناثاً) و من مختلف دورات الكلية وتوابعها، وقد تضمن البحث عدة أهداف سعى الباحث لتحقيقها ، ثم تم بناء مقياس للرضا الوظيفي يتكون من(٤٠) فقرة موزعة على أربعة مجالات و هي (الراتب، الترقية أو الترفيع، العلاقات داخل المؤسسة، بيئة العمل) وقد كانت جميع فقرات المقياس مميزة ، وتم التحقق من ثبات المقياس باستخدام عدة طرق منها طريقة ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمة الثبات (934.).وقد أظهرت النتائج الأولية وجود مستوى مقبول من الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، إلا أنه لم يكن بالمستوى المطلوب ، مما استدعى رفع هذا المستوى الى درجة اعلى وقد اعتمد الباحث في ذلك على المنهج التجريبي ذو الضبط الجزئي لمرونته مقارنة بالضبط المحكم، حيث تم تشكيل مجموعتين(مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة)مكونة من (٣٠) فرد في كل مجموعة مع ضمان التكافؤ بين المتغيرات الدخيلة لكلا المجموعتين، ثم قام الباحث ببناء الأداة الثانية وهي البرنامج الارشادي و الذي يعتمد على أسلوب العلاج بالواقع، وتم تطبيقه على المجموعة التجريبية فقط دون المجموعة الضابطة. وقد أثبتت النتائج فعالية البرنامج الارشادي حيث كان المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية البالغ (١٤٦.٤٠٠٠) أعلى من متوسط المجموعة الضابطة البالغ (٨٨.٨٣٣٣) كما كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (١٠.٣٣٤) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٢.٠٢) عند مستوى دلاله (٠،٠٥)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية دون الضابطة وقد توصل الباحث في ختام الدراسة إلى مجموعة من النتائج، الاستنتاجات، التوصيات، والمقترحات. الكلمات المفتاحية(أثر، برنامج ارشادي، تنمية الرضا الوظيفي، محاضري وأعضاء الهيئة التدريسية، كلية الشرطة) .

Research abstract

The researcher wanted to study the job satisfaction of the officers of the Police College and its affiliates, including lecturers and faculty members. The research sample (which represents almost the entire population) consisted of (107) officers (males and females) from various courses of the college and its affiliates. The research included several objectives that the researcher sought to achieve. Then, a job satisfaction scale was built consisting of (40) items distributed across four domains, namely (salary, promotion or advancement, relationships within the institution, work environment). All items of the scale were distinctive, and the reliability of the scale was verified using several methods, including Cronbach's alpha, where the reliability value reached (0.934 The initial results showed an acceptable level of job satisfaction among the sample members, but it was not at the required level, which necessitated raising this level to a higher degree. The researcher relied on the experimental method with partial control for its flexibility compared to the strict control, as two groups were formed (an experimental group and a control group) consisting of (30) One individual was selected for each group, ensuring equivalence between the extraneous variables in both groups. The researcher then developed the second tool, a guidance program based on reality therapy, which was applied only to the experimental group

and not the control group. The results proved the effectiveness of the guidance program, as the arithmetic mean of the experimental group ( ) was higher than the mean of the control group ( ), and the calculated t-value ( ) was greater than the tabulated t-value ( ) at a significance level of (0.05), indicating statistically significant differences favoring the experimental group over the control group. The researcher concluded the study with a set of findings, inferences, recommendations, and suggestions. Keywords: impact, guidance program, job satisfaction development, lecturers and faculty members, police college. ..(

مشكلة البحث:

اصبح الرضا الوظيفي في الآونة الأخيرة التي يمر بها العالم ونحن فيه عصر السرعة والتكنولوجيا من اهم المفاهيم الإدارية و النفسية التي يكون لها اثر فعال في انجاز مختلف الاعمال وعلى مختلف الأصعدة في المؤسسة، اذ ان الرضاء الوظيفي يحقق التوافق النفسي للعاملين والتوافق الاجتماعي ايضا ومن خلاله نستطيع ان نحدد مدى نجاح المؤسسة او فشلها على مستوى المؤسسات الاخرى وان ذلك يكمن من خلال تنميه الرضاء الوظيفي لدى العاملين في تلك المؤسسة وكيفيه اشباع حاجاتهم المختلفة والتي من خلالها سوف يزيد الانتاج نحو الافضل وتتحقق الإيجابية الإنتاجية. ان الرضا الوظيفي لم يعد محط اهتمام علماء النفس او علماء الاجتماع فقط وانما اصبح محط جميع الافراد في مختلف المؤسسات وذلك بعد يقينهم ان هنالك علاقه فعاله بين الرضا الوظيفي للعاملين وبين الانتاج والخدمات التي يقدمونها مما يرجع بالأرباح الإيجابية على المؤسسة او الشركة سواء كانت ارباح ماديه او ارباح معنويه ، ومن بين تلك المؤسسات المؤسسات الأمنية في وزاره الداخلية والمتمثلة بكليه الشرطة ولتي اقتنعت بان المؤسسة ستكون اكثر استقرارا واتزانا عند تحقيق الرضا الوظيفي لعامليها والذي سوف ينعكس بالمستقبل على المجتمع والشارع من خلال تقديم افضل الخدمات الأمنية واكثرها جوده والذي سيصب بالنهاية في مصلحه المواطن بشكل خاص والدولة بشكل عام. ولذلك يعتبر الرضا الوظيفي هو الاساس الاول في تحقيق الامن النفسي عند القيام بالأعمال المختلفة في الوظيفة والذي سوف يحدد طبيعة الانتاج على مختلف الاتجاهات(المشعان ٢٠٠٣ :١٢) وان الاشخاص الذين يعانون من انخفاض واضح في الرضا الوظيفي سيكون لديهم شعور بالارتباك والنقص وتظهر عليهم علامات الانسحاب من المجتمع الذي يتواجدون فيه وقد تظهر عليهم بعض الاساليب العدوانية في مواجهه الذات والاخرين(علي ٢٠٠٩ :١٣٦٦) . وقد شعر الباحث بتلك المشكلة الموجودة في المحيط الذي يعيش فيه وكيف يستطيع ان يرفع الإنتاجية الأمنية من خلال ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في كليه الشرطة من خلال اربعه محاور اساسيه ورئيسيه في الرضا الوظيفي و المبينة في المقياس المعد من قبل الباحث ويمكن ان تظهر المشكلة للبحث من خلال الاسئلة الآتية :

١- هل هنالك رضا وظيفي لضباط كليه الشرطة من المحاضرين و اعضاء الهيئة التدريسية عند اداء واجباتهم المكلفين بها

٢-ما مستوى الرضاء الوظيفي لضباط كليه الشرطة المعنيين.

٣- هل للبرنامج الإرشادي اثر في تنمية الرضا الوظيفي لدى عينة ضباط كلية الشرطة من المحاضرين و اعضاء الهيئة التدريسية .

اهمية البحث:

تظهر اهميه البحث الحالي من خلال العينة المختارة في هذا البحث وهم ضباط كليه الشرطة من المحاضرين و اعضاء الهيئة التدريسية الذين يكون لهم الدور الاول والفعال في اعداد ضباط المستقبل والذين سيكون على عاتقهم حمايه المجتمع والحفاظ عليه من مختلف المخاطر والجرائم التي قد تمر عليه . ان ضباط المستقبل المتخرجين تقف ورائهم فئه غير ظاهره الى العلن صقلتهم وعلى مدى ثلاثة سنوات وخصوصا في الامور العلمية والتدريسية والتي تعطي الضابط المتخرج قدر عالي من المعرفة في كيفيه مواجهه الجريمة، وهي الفئه الاولى في وزاره الداخلية والمسؤولة عن هؤلاء الضباط الجدد ، ان ضباط كليه الشرطة من المحاضرين و اعضاء الهيئة التدريسية كلما ارتفع الرضا الوظيفي لديهم ارتفعت معهم القدرات الانتاجية ولتي تنعكس على اولئك الضباط الاحداث والذي سيكون المجتمع امانه في اعناقهم لأجيال القادمة.

من خلال ذلك يمكن ان تظهر اهميه هذا البحث على محورين اساسيين وهي :

الأهمية النظرية:

١- ندرة البحوث التي تناولت تنمية الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة (الهيئة التدريسية) على حد علم الباحث .

٢-رفد مكتبه كلية الشرطة ودوائر وزاره الداخلية الاخرى بدراسة جديده عن الرضا الوظيفي لضباط كليه الشرطة.

٣-أهمية تنمية مستوى الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة (الهيئة التدريسية) من اجل تطوير القدرات الابداعية لديهم .

٤- التعرف على نقاط القوه والضعف لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كليه الشرطة.

٥- ابراز دور المؤسسة الأمنية وكيف انها تهتم بالعاملين لديها من الجانب النفسي.

الأهمية العملية :

١- تنميه الرضا الوظيفي لضباط كليه الشرطة ورفعه الى اعلى مستوى ممكن.

٢- تطبيق البرنامج الارشادي الخاص بالبحث بشكل عملي على محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الشرطة.

٣- معرفه حالات الخلل النفسية التي يتعرض لها محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية وكيفيه معالجتها.

٤- تدريب ضباط كليه الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية على كيفيه التخلص من انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم في حاله وجوده

٥- ضمان اعلى مستوى من الانتاج الوظيفي الامني لدى محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية في كليه الشرطة والذي سوف ينعكس على طلاب كليه الشرطة بصفتهم ضباط المستقبل.

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى :

١-بناء مقياس الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية .

٢-تعرف مستوى الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية.

٣-بناء برنامج ارشادي بأسلوب (العلاج بالواقع) لتنميه الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية.

٤-التعرف على اثر البرنامج الارشادي في تنميه الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية.

فرضيه البحث :

لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية بين متوسط رتب المجموعة التجريبية التي تعرضت للبرنامج الارشادي والمجموعة الضابطة التي لم تتعرض للبرنامج الارشادي على مقياس الرضا الوظيفي في الاختبار البعدي.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية من الذكور و الاناث للعام الدراسي ٢٠٢٥/٢٠٢٦.

تحديد المصطلحات :

الرضا الوظيفي

(العتيبي، ٢٠١٢): الرضا الوظيفي هو مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله وشعوره بالسعادة.(العتيبي، ٢٠١٢ :١٣٣)**(الاسدي: ٢٠٢٠):**هو ذلك السلوك الذي يعكس مدى تقبل الفرد للجوانب الوظيفية المختلفة ومدى شعوره بالسعادة (الأسدي ، ٢٠٢٠ : ٣٦٢) **(الرشودي ١٩٩٧):** هي مجموعه مختلفة من العوامل والتي يكون لها علاقه مباشره او غير مباشره بالعمل الوظيفي والتي تمثل مدى شعور الفرد بالارتياح والسعادة والفاعلية في الانتاج.(الرشودي ١٩٩٧ : ٢٢) **(رمضان واخرون ١٩٩٣):** هو درجه اشباع حاجات الفرد نتيجة العمل الذي يقوم به والذي يتحقق عن طريق الاجر وظروف العمل وطبيعة الاشراف ونوعيه العمل ذاته وتأثير الاخرين عليه (رمضان واخرون ،١٩٩٣: ٩٣)**ويعرف الباحث الرضا الوظيفي نظريا** وذلك بعد الاطلاع على عده تعاريف ذات محاور مختلفة وملائمة مع بيئة و عينة البحث بأنه :شعور الفرد بالسعادة والارتياح عند اشباع حاجاته المختلفة والمتحققة من المكونات التي تدفع الفرد للعمل و الانتاج من خلال الاجور المختلفة المقدمة في العمل والترقيات الى مراكز اداريه وعلميه اعلى و حسن العلاقات مع مدراء وزملاء العمل داخل بيئة منظمه صحية من الناحية النفسية والاجتماعية والمادية.

التعريف الاجرائي :

هي الدرجة التي سوف يحصل عليها المفحوصين على مقياس الرضا الوظيفي .

الإرشاد

عرفه (wren : 1960) هو عباره عن علاقات تحدث بين شخصين او اكثر يكونان وجها لوجه وذلك من اجل تحقيق هدف اساسي وهو مساعده المسترشد على حل مشاكله التي يعاني منها(wren :(5: 1960))

البرنامج الارشادي:

(Osipow and athers(1970)

هو مجموعه من النشاطات والتعليمات المختلفة والتي يجب القيام بها من اجل تحقيق هدف معين (Osipow and athers(1970 :2))

الفصل الثاني:الرضا الوظيفي :

يتمثل الرضا الوظيفي بمشاعر الفرد نحو العمل والوظيفة والذي يؤدي الى الشعور بالسعادة وان عدم الرضا سيؤدي الى نقصان الاندفاع نحو العمل ونحو الانتاج، لقد بدأت الابحاث عن الرضا في بدايات القرن العشرين وتمثلت في اول مره في الجانب الصناعي والعوامل التي تؤثر على المعامل والمصانع والتي ترتبط بزياده الانتاج نوعا وكما. (العتيبي، ٢٠١٢ :١٣٣) وان الكثير يعتبرون بان الرضا الوظيفي هو من اهم الامور التي تتعلق بالعمل داخل المنظمة او المؤسسة وان الاهتمام بالرضا الوظيفي انما يعطي المدراء الافكار التي تساعدهم على تحسين العمل والإنتاجية في المنظمة, وان الكثير من المنظمات والمؤسسات ان لم يكن جميعها تستخدم استطلاع الراي حتى تعرف ما هي الاتجاهات عند العاملين لديها وقياسها وتحليلها وما علاقته بالعمل و المؤسسة والسياسة الإنتاجية(حريم، حسين، ١٩٩٧ : ١٠٥) لقد اكد البعض على ان الرضا الوظيفي عند العاملين انما يسهم في تحسين الصحة الجسمية والنفسية لديهم ونوعيه الحياه داخل العمل وان الرضا الوظيفي يعتبر احد العناصر التي ترفع الاداء في المنظمة (Daft Richard,2000:470) ان الرضا هو ضد السخط ويمكن ان نقول رضي عنه اي احبه واقبل عليه (ابن منظور ،١٩١٩ :٢٣٥) ويصفه البعض بانه ثمره المحبة ويعتبر اعلى مقامات المقربين (الغزالي، ١٩٨٦: ٣٤٣) ان مشاعر الفرد نحو الوظيفة تعطيها قيمه تتمثل برغبه الفرد في العمل وما يحيط به ويمكن ان ينظر الى الرضا الوظيفي على انه مستوى درجه اشباع متطلبات الفرد و ان ذلك يتحقق من عوامل مختلفة منها ما يتعلق ببيئة العمل والاخر يتعلق بالوظيفة ذاتها التي يشغلها الشخص وبعضها بزملاء العمل او اي شيء اخر يجعل الفرد راضيا عن عمله ويشعر بانه يحقق طموحاته ورغباته (عبد الباقي، ٢٠٠٤: ١٧٣) وقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعناية كبيرة من علماء الإدارة، والسلوك الإنساني، وذلك لاعتقادهم بان هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم وإنتاجيتهم، ومن المعروف أن مستوى إنتاجية الأفراد وقيامهم بواجباتهم المهنية يرتبط بدرجة ولائهم لمهنتهم ورضاهم عنها ، قد يصعب في كثير من الاحيان تحقيق مستوى انتاج رفيع وعلى المستوى الطويل من الزمن و في ظل عدم الرضا للعاملين في تلك المؤسسة ، بل ان عمليه الجمع بين زياده الانتاج وعدم الرضا للعاملين في ان واحد لابد ان تؤدي الى تسرب العناصر رفيعة المستوى في المنظمة ويؤدي كذلك الى تدني مستوى الانتاج من حيث الكم والنوع وان ذلك الانخفاض في الانتاج والتسرب لتلك العناصر انما هو مرتبط بانخفاض مستوى الرضا لدى العاملين (غازي،١٩٩٨: ٢٣١)

ايجابيات الرضا الوظيفي :

١- ان ارتفاع درجه الرضا الوظيفي يؤدي الى انخفاض تسرب العاملين من المؤسسة.

٢- ان وجود الرضا الوظيفي يؤثر على مستوى الطموح لدى العاملين في المؤسسة.

٣- ان العمال الاكثر رضا عن عملهم يكونون اقل عرضه لحوادث في العمل.

٤- هنالك علاقه وثيقه بين الرضا الوظيفي والانتاج في العمل فكلما ارتفعت درجه الرضا ادى ذلك الى زياده الانتاج . (غازي،١٩٩٨: ٢٣١)

٥- **الولاء التنظيمي:** وهو يعكس مد ى طبيعة شعور الافراد اتجاه مؤسساتهم اذ ان الراضين عن عملهم يتصفون بالتعاون فيما بينهم والرغبة في الحفاظ على موارد المؤسسة واسرارها.

٦- الصحة العضوية والعقلية: ان الحالة النفسية يكون لها اثار ايجابيه على الصحة العضوية للعمال (سعيدة ، ٢٠١٦ :٤)

المؤشرات السلبية عن عدم الرضا الوظيفي:

١- **التمارض:** ان عدم الرضا الوظيفي تخلق عند الفرد نوعا من التوتر والقلق وذلك من اجل ان يتخلص من الاعمال المكلف بها كونه غير راضيا عنها وقد يلجا الى التمارض بعده اساليب من اجل الابتعاد عن محيط العمل

٢- **الشكوى وعدم الاهتمام** :عندما يشعر العاملون بعدم العدالة في العمل سيؤدي الى انخفاض الروح المعنوية لديهم الذي سوف ينسحب الى عدم الاهتمام بنتائج العمل والتذمر المستمر منه

٣- **الاضراب** :هي الأداة التي يستعملها العمال من اجل تعبيرهم عن عدم رضاهم في العمل اثناء تواجدهم في المؤسسة وذلك من اجل التعبير عن ما يعانونه من حاله نفسيه متدنية

٤- **الاصابات** :ان الاشخاص الذين يشعرون بعدم الرضا في عملهم يكونون اكثر عرضه للإصابات بسبب عدم حذرهم وعدم اهتمامهم بسير العملية الإنتاجي. (سعيدة ، ٢٠١٦ :٤)

محددات الرضا الوظيفي:

وهناك عده محددات للرضا الوظيفي تؤثر على العامل في المؤسسة ومنها

١- **الاجر** : ونعني به المبلغ المالي او الثمن الذي يحصل عليه العامل نتيجة المجهود الذي يبذله سواء كان المجهود العضلي او المجهود العقلي. (مزياني، الوناس: ٢٠٠١ : ٥)

٢- **فرص الترقية** وهي عمليه الانتقال الى درجه و مستوى اعلى من المستوى الذي هو عليه في الوقت الحاضر سواء كانت الترقية العلمية او الترقية الإدارية او الرتبيه. (حنا ،نصر الله،٢٠٠٩ :١٥٠)

٣- **العوامل الاجتماعية** وهي كثيره منها ما يتعلق زملاء العمل او المدراء ومنها ما يتعلق بالعلاقات الداخلية والخارجية ومنها:

أ- **زملاء العمل** فكلما كانت العلاقات الاجتماعية قويه بين العمال قد يؤدي ذلك الى زياده وتحسين الإنتاجية كم من ونوعا وهذا مرتبط ارتباط وثيق بمشاعر الاستياء او الرضا من العمال.

ب-**الثقافة العمالية:** ونعني به ايصال العامل الى الوعي المطلوب والضروري في العمل من اجل زياده مهاراته عند اداء مهامه

ت-**اداره العمل** :وكلما كانت الإدارة تتخذ طابع اشراك الافراد في اتخاذ القرارات الهامه كلما رفع ذلك من الرضا الوظيفي للعمال (عزيون ، زهية: ٢٠٠٧ : ٨٦)

ث-**العلاقة مع مدير العمل:** وكلما كانت العلاقة مع مدير العمل تتسم بالاهتمام والتقدير الفرد ذاته كلما ادى ذلك الى زياده الرضا عند العمال.

ج- **اوقات العمل:** من الالتزام بالأوقات المحددة للعمل وفق الاطر القانونية والالتزام بحقوق العامل من الاجازات وتمتعه بأوقات الراحة المحددة كلما زاد من الرضا الوظيفي للعمال.

وهنالك عوامل اخرى كثيره منها ما يتعلق بالاستفادة من الخبرات المتراكمة من العمال او العوامل المادية المتعلقة ببيئة العمل من البنايات والموقع والتهوية والإنارة وغيرها كل تلك تؤثر على الإنتاجية في العمل من حيث الكم والنوع والتي هي مرتبطة بالأصل بالرضا الوظيفي للعمال. (سعيدة ، ٢٠١٦ :٤)

الإرشاد النفسي:

الارشاد النفسي ظهر الاهتمام بالإرشاد النفسي منذ مده طويله عندما قام العالم الالماني فونت بأجراء اول تجربه له في مختبر خاصا به فظهرت هنالك اول تجربه نفسيه بقى ظهرت للإرشاد اهداف متعد منها

تحقيق الذات: كيف يساعد الفرد نفسه وبالتالي يتوصل الى تحقيق ذاته.

تحقيق التوافق: اي خلق التوازن بين الفرد والبيئة من اجل اشباع حاجاته المختلفة.

تحقيق الصحة النفسية: هو كيفيه تحقيق الفرد في صحته النفسية من اجل الوصول الى السعادة المنشودة.

ولقد تعددت طرق الإرشاد النفسي بحسب النظرية المعتمدة فكان هناك عدة انواع منها الارشاد الفردي و الارشاد الجماعي و المباشر و غير المباشر و الديني و الاسري و غيرها (زهران، ١٩٨٥: ٣٤-٣٦)

البرنامج الإرشادي:

أن البرنامج الإرشادي هو برنامج مخطط ومنظم في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة، فرديا وكذلك جماعيا ولكل من تضمهم المؤسسة، من اجل مساعدتهم لحل ما يعانونه من مشاكل وكذلك لتحقيق النمو السوي من اجل تحقيق التوافق النفسي والصحة النفسية، وان من يقوم بوضع البرنامج الإرشادي هو المرشد فيضع خطة لذلك ثم يقوم بتنفيذها (ملحم، ٢٠٠٨: ١٦٥).

أهداف برامج الإرشاد النفسي:

تستمد أهداف برامج الإرشاد النفسي من أهداف الإرشاد النفسي نفسه، وتشمل:

١. مساعدة العميل على فهم ذاته، وتحديد مشكلته، واتخاذ قراراته بنفسه.

٢-تعزيز تحقيق الذات والثقة بالنفس.

٣-تخفيف القلق والتوتر، اللذين قد يؤثران على قدرته على اتخاذ القرارات السليمة.

٤-مساعدة المستفيد (المُسترشد) على التكيف مع ظروف الحياة الصعبة والعمل على تحسينها (الفحل، ٢٠٠٩: ١٦٧)

الدراسات السابقة :

(دراسة العتيبي ،٢٠١٢)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعه الملك خالد محاوله ان تحدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي فبدات بالتعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ومن ثم رتبت تلك العوامل حسب اهميتها بالنسبة لأعضاء الهيئة

التدريسية السعوديين والمتعاقدين وقد حاولت ان تقيس درجه الاختلاف بين الاشخاص الذين لديهم رضا وظيفي وبين الاشخاص الذين لا يوجد لديهم رضا وظيفي من حيث(الدرجة العلمية, الخبرة السن, الجنسية) وقد طبقت الدراسة على عينه قدرها (٣٧٧) فرد وقد تم استخدام عدد من الاساليب الإحصائية المناسبة في طبيعة البيانات. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج اهمها:

١- توجد مجموعه من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا اعضاء الهيئة التدريسية والتي تتمثل في (الرضا عن علاقات العمل, اداره الاقسام العلمية, الامان الوظيفي للأعضاء الهيئة التدريسية, اداره الكلية, نظام الترقية المعمول به بالجامعة, ظروف العمل لأعضاء الهيئة التدريسية, الراتب الذي يتقاضاه اعضاء الهيئة التدريسية)

٢- لا يوجد اتفاق بين اعضاء الهيئة التدريسية والمتعاقدين على ترتيب العوامل المحددة لدرجه الرضا الوظيفي

٣- لا يوجد فرق معنوي بين اعضاء الهيئة التدريسية(سعوديين ، متعاقدين) من حيث الرضا عن العمل من عدمه حسب الخصائص الديموغرافية المميزة لهم.

(دراسة ، المعايطه : ٢٠١٧)

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية (JPMC)، وهي شركة مساهمة عامة. وتتناول الدراسة الجوانب التالية: الرواتب، والحوافز، والمكافآت؛ والعلاقة مع المدير المباشر؛ والعلاقة مع الزملاء؛ وبيئة العمل؛ والعدالة؛ وأثر الخصائص الشخصية، والجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمؤهلات التعليمية على الرضا الوظيفي. وتعتمد الدراسة منهجًا وصفيًا تحليليًا، مستخدمةً أساليب نظرية وميدانية. وقد استُخدم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات، واستُخدم استبيان لجمع المعلومات واختبار فرضيات الدراسة. وكانت عينه الدراسة (٢٢٧) فرد وقد تم التوصل الى عدد من النتائج اهمها ان درجه الرضا الوظيفي عند العاملين في الشركة الأردنية متوسط وذلك بدلاله المتوسط الحسابي لفقرات الدراسة وهو(١١ ،٣) وهو يمثل درجه متوسط الرضا وكذلك تبين وجود علاقه ايجابيه بين رضا العاملين وادائهم الوظيفي في الشركة واتضح ان مستوى الرضا الوظيفي عن الرواتب والحوافز والمكافئات يؤثر على داء العاملين.

(دراسة الاسدي ، ٢٠٢٠)

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين الرضا الوظيفي والاستمتاع بالحياة بين معلمي المدارس الابتدائية. ومن اجل تحقيق اهداف البحث اتبع الباحث خطوات المنهج الوصفي الارتباطي وقد كان مجتمع البحث يتمثل بجميع معلمي المرحلة الابتدائية في محافظه البصرة وكانت عينه البحث تتكون من(٢٠٠) معلم ومعلمه وقت كانت نتائج البحث تتمثل بما يأتي:

١- يوجد مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة.

٢- يوجد مستوى عالٍ من الاستمتاع بالحياة بين معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة.

٣-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاستمتاع بالحياة بين معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة.**الفصل الثالث**

منهجية البحث وإجراءاته

أولا: التصميم التجريبيّ ، ثانيا: مجتمع البحث ، ثالثا: عينة البحث ، رابعا: أداتا البحث وهما بناء مقياس الرضا الوظيفي و بناء البرنامج الإرشادي ، خامسا: الوسائل الإحصائية.

منهجية البحث:

اعتمد البحث الحالي المنهج التجريبي لتحقيق أهدافه وفرضياته فالتجربة هي تعديل مقصود مضبوط للعوامل المحيطة بالظاهرة موضوع الدراسة.

أولا: التصميم التجريبيّ:

اعتمد البحث الحالي على تصميم المجموعتان (تجريبية و ضابطة) وباختبار قبلي وبعدي من اجل تحقيق أهداف الدراسة المبينة في الفصل الاول ، و اعتمد الباحث الخطوات الآتية في هذا التصميم وهي :

١-توزيع أفراد عينة البحث بصورة عشوائية إلى مجموعتان ، مجموعة تجريبية وضابطة.

٢- إجراء التكافؤ للمجموعتين في متغيرات (الرتبة ،الشهادة، الكلية التي تخرج منها ، العمر، عدد سنوات الخبرة ، عدد الاولاد ، الجنس).

٣-إجراء اختبار قبلي للمجموعتين على مقياس الرضا الوظيفي.

٤-تعريض المجموعة التجريبية للبرنامج الإرشادي و عدم تعريض المجموعة الضابطة الى البرنامج الارشادي.

٥-إجراء اختبار بعدي للمجموعتين التجريبية و الضابطة على مقياس الرضا الوظيفي.

٦-الاعتماد على التصميم التجريبي ذات الضبط الجزئي بدلا من الضبط المحكم لأنه يوفر للباحث مرونة أكثر للسيطرة على مجريات التجربة.

ثانيا: مجتمع البحث.

يشمل مجتمع البحث الحالي بضباط كلية الشرطة (محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية) من الذكور و الاناث في وزارة الداخلية للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦) ولأسباب أمنية فأن الباحث سوف لن يذكر الاعداد الصريحة الكلية للضباط في مجتمع البحث.

ثالثا: عينة البحث :

وشمل مجتمع التحليل الاحصائي (١٠٧) ضابط اختيروا لغرض تطبيق مقياس الرضا الوظيفي ، و تقريبا تم اخذ كل مجتمع البحث من الضباط و الضابطات ما عدا بعض الافراد المتفرقة منهم ، وقد تم اختيار عينة اختبار الفرضيات (٦٠) ضابط وضابطة من أصل عينة البرنامج الإرشادي من الذين حصلوا على متوسط حسابي اقل للمتوسط الفرضي، فكانت (٣٠) للضابطة و(٣٠) للتجريبية .

رابعا: أداتا البحث .

لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي تم بناء الاداتين الاتيتين:

الاداة الاولى : مقياس الرضا الوظيفي .

الاداة الثانية: البرنامج الارشادي:

اولا : مقياس الرضا الوظيفي : وقد تم تعريف هذا المقياس بانه شعور الفرد بالسعادة والارتياح عند اشباع حاجاته المختلفة والمتحققة من المكونات التي تدفع الفرد للعمل و الانتاج من خلال الاجور المختلفة المقدمة في العمل والترقيات الى مراكز اداريه وعلميه اعلى و حسن العلاقات مع مدراء وزملاء العمل داخل بيئة منظمه صحية من الناحية النفسية والاجتماعية والمادية. ولقد تكون مقياس الرضا الوظيفي بصيغته الاولية من (٤٠) فقرة و تكون من اربعة مجالات و هي (١ الراتب والمكافأت ٢ الترقيات و الترفيع ٣ علاقات العمل ٤ بيئة العمل) ولغرض بناء مقياس الرضا الوظيفي فقد تم صياغة فقرات المقياس ومرت بعدة مراحل وكما يأتي:

١-بلغ عدد فقرات المقياس بصيغته الاولية (٤٠) فقرة موزعة على المجالات الاربعة للمقياس.

٢-صيغت فقرات المقياس وفق مبدأ الاختيار من متعدد لخمسة بدائل وهي تتدرج من حيث قوتها في تمثيل الإجابة لموضوع الفقرة ، وهذه البدائل هي (١- **غير موافق بشدة ٢- غير موافق ٣ - محايد٤- موافق ٥- موافق بشدة)** فالبديل الذي يكشف عن درجة منخفضة وهو(غير موافق بشدة) حصل على اقل درجة وهي وزن (١) اما غير موافق حصل على وزن (٢) اما محايد حصل على وزن (٣) و اما موافق حصل على وزن (٤) و اما موافق بشدة حصل على وزن (٥) .

صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري):

تعتمد عملية الصدق الظاهري على التحليل المنطقي لمحتوى فقرات المقياس ، ولقد عرضت فقرات المقياس بصيغته الأولية على عدد من المحكمين المختصين في المجال النفسي و الامني الشرطوي وقد حافظ المقياس على فقراته وهي (٤٠) فقرة .

تصحيح المقياس:

ان تصحيح المقياس هو الحصول على الدرجة الكلية للمفحوص على مقياس الرضا الوظيفي ، وبما أن فقرات المقياس تحتوي على خمسة بدائل اذ بلغت أعلى درجة للمقياس (٢٠٠) درجة ، و الدرجة المتوسطة للمقياس بلغت (١٢٠) درجة وبلغت أدنى درجة للمقياس (٤٠) درجة .

التحليل الإحصائي للفقرات: هو الإبقاء على الفقرات المميزة، فالاختبار الجيد يجب أن يتمتع بقدرته على التمييز الجيد بين الأفراد و ذلك من اجل زيادة صدق المقياس وثباته ، اي الكشف عن الخصائص السايكومترية لفقراته التي تساعد الباحث في اختيار الفقرات ذات الخصائص الجيدة (عبد الرحمن، ١٩٩٨: ٢٢٧).

عينة التحليل الإحصائي:

طبق المقياس على عينة مكونة من (١٠٧) ضابط وضابطة من ضباط كلية الشرطة (محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية) ، وقد حددت الدرجات المتطرفة العليا والدنيا، إذ اعتمدت نسبة (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات ، و(٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات، إذ إن اعتماد نسبة (٢٧٪) من العليا والدنيا سوف يوفر لنا مجموعتين بأفضل ما يمكن من حجم وتمايز، وقد بلغ عدد أفراد كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا (٢٩) ضابط وضابطة ، استُخدم اختبار t لعينتين مستقلتين لتحديد دلالة الفرق في درجات كل بند بين المجموعتين العليا والدنيا. واعتُبرت قيمة t المحسوبة مؤشرًا على تمايز كل بند، وذلك بمقارنتها بقيمة t الجدولية (١.٩٦) عند مستوى

دلالة (٠.٠٥)، ودرجات حرية (١٠٥)، ومتوسط افتراضي (١٢٠)..، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين عن طريق الاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) تبين ان جميع فقرات المقياس مميزة (أي دالة) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) و الجدول رقم (١) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي **جدول رقم (١)القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي**

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	3.66	.936	2.31	.471	6.910-
٢	3.31	1.168	1.97	1.052	4.608
٣	4.00	.707	3.34	.936	3.007
٤	3.48	.688	2.76	1.057	3.091
٥	3.59	.733	2.03	.944	6.991
٦	3.41	1.181	2.38	1.208	3.299
٧	3.83	1.002	3.07	.961	2.942
٨	3.41	.867	2.41	.907	4.293
٩	3.52	.949	2.86	1.093	2.437
١٠	2.76	1.354	1.31	.850	4.880
١١	3.97	.944	3.31	.930	2.662
١٢	3.69	.604	2.10	.673	9.446
١٣	4.03	.731	2.52	1.122	6.102
١٤	3.14	1.093	2.45	1.242	2.245
١٥	3.69	.967	2.93	1.100	2.789
١٦	2.83	1.338	1.59	.682	4.451
١٧	3.79	.902	2.14	1.125	6.182
١٨	3.69	1.137	2.86	1.187	2.711
١٩	3.69	.930	2.00	.655	8.002
٢٠	3.83	.759	3.03	1.117	3.161
٢١	3.66	.814	2.14	1.093	5.996
٢٢	3.21	1.398	1.86	.915	4.333
٢٣	3.83	1.002	3.00	1.282	2.739
٢٤	3.28	1.032	1.86	1.026	5.234
٢٥	2.45	1.242	1.59	.501	3.467
٢٦	3.28	1.162	1.86	.915	5.148
٢٧	3.48	.986	1.90	.772	6.819
٢٨	3.24	.872	2.48	.986	3.102
٢٩	3.07	1.193	2.03	.823	3.843
٣٠	3.17	1.104	1.86	1.125	4.476
٣١	3.48	.949	2.97	1.017	2.002
٣٢	3.14	1.156	2.38	1.237	2.413

٣٣	2.62	1.208	1.38	.862	4.505
٣٤	3.03	1.180	1.72	.922	4.713
٣٤	3.59	.907	3.03	1.085	2.101
٣٥	3.31	1.105	1.55	.783	2.101
٣٦	3.31	1.105	2.38	1.347	6.991
٣٧	3.41	.907	2.38	1.347	3.430
٣٨	3.79	.902	2.97	1.523	2.518
٣٩	3.69	1.004	1.97	1.239	5.824
٤٠	3.55	1.021	2.76	1.272	2.619

معامل صدق الفقرة:

١- ارتباط الفقرة بالدرجة الإجمالية على المقياس:

هذا يعني أن الفقرة تقيس نفس المفهوم الذي تقيسه النتيجة الإجمالية. و ذلك يعتبر مؤشرا لصدق فقرات المقياس الذي يقيس الظاهرة المدروسة (Allen and Yen, 1979: 210) يُعتبر العنصر صحيحاً إذا كان معامل الارتباط بينه وبين الأداة ككل مرتفعاً. وقد واستعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجيب ، أن معامل الارتباط لجميع الفقرات ذات دلالة إحصائية (صادقة) إذ كانت اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠.١٣٨) و عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٠٥) و المبينة في الجدول رقم (٢)**الجدول رقم (٢) يوضح عملية ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.**

ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
١	**0.504510**	١٤	**0.687982**	٢٧	**0.689268**
٢	**0.412528**	١٥	**0.476963**	٢٨	**0.637073**
٣	**0.722799**	١٦	**0.706628**	٢٩	**0.600268**
٤	**0.621809**	١٧	**0.687982**	٣٠	**0.504469**
٥	**0.500282**	١٨	**0.476963**	٣١	**0.652919**
٦	**0.603318**	١٩	**0.415491**	٣٢	**0.674314**
٧	**0.723035**	٢٠	**0.556645**	٣٣	**0.447024**
٨	**0.691753**	٢١	**0.594111**	٣٤	**0.453894**
٩	**0.531079**	٢٢	**0.492688**	٣٥	**0.565018**
١٠	**0.620299**	٢٣	**0.706042**	٣٦	**0.704792**
١١	**0.387104**	٢٤	**0.591224**	٣٧	**0.616269**
١٢	**0.484890**	٢٥	**0.243363**	٣٨	**0.400688**
١٣	**0.607705**	٢٦	**0.537871**	٣٩	**0.526237**
				٤٠	**0.658506**

٢- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه:

لكي يكون صدق الفقرات أكثر شمولا قام الباحث باستخراج علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون إذ كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) والجدول (٣) يوضح ذلك

الجدول (٣) ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

رقم المجال	اسم المجال	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات في المقياس	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
الاول	الراتب و الحوافز	١٠	١	.727
			٥	.683
			٩	.526
			١٣	.703
			١٧	.627
			٢١	.745
			٢٥	.348
			٢٩	.123
			٣٣	.612
			٣٧	.588
الثاني	الترقية و الترفيع	١٠	٢	.638
			٦	.748
			١٠	.700
			١٤	.756
			١٨	.621
			٢٢	.641
			٢٦	.514
			٣٠	.671
			٣٤	.747
			٣٨	.611
الثالث	علاقات العمل	١٠	٣	.691
			٧	.759
			١١	.744
			١٥	.784
			١٩	.805
			٢٣	.771
			٢٧	.741
			٣١	.748
			٣٥	.669
			٣٩	.684
الرابع	بيئة العمل	١٠	٤	.745
			٨	.669

			١٢	.404
			١٦	.749
			٢٠	578
			٢٤	.692
			٢٨	.674
			٣٢	.764
			٣٦	.761
			٤٠	.728

الخصائص السيكومترية للمقياس:

إنها العملية التي تكشف مدى قدرة المقياس على قياس ما صُمم لقياسه. تُعدّ الصدق والثبات من أهم الخصائص السيكومترية للمقاييس النفسية، مع أن الصدق أهم من الثبات لأن المقياس الصادق يكون مستقرًا بطبيعته، بينما قد لا يكون المقياس المستقر صادقًا لأنه قد يكون متجانسًا ومتسقًا في بنوده ولكنه يقيس سمة أو خاصية أخرى غير ما صُمم لقياسه. (حبيب ٢٠١٤ : ١٠٣) ويكون ذلك من خلال :

١- **صدق المقياس :** و من اكثر الخصائص السيكومترية هو صدق المقياس الذي يقصد به أن يكون الاختبار أو المقياس قادرا على قياس ما صمم لأجل قياسه ويكون ذلك عن طريق :

أ- **أ) الصدق الضاهري: يتم التحقق من هذا النوع من الصلاحية من خلال عرض المقياس على مجموعة من الخبراء.** ،وذلك يعني ان محتوى المقياس ظاهريا يكون ممثلا لمحتوى السلوك المراد قياسه.

ب- **صدق البناء (صدق المفهوم):** نعني به مدى قياس الاختبار لسمة أو خاصية ما وبين الارتباط بين جوانب الاختبار، ويتحقق هذا النوع من الصدق بحساب معاملات الارتباط بين الدرجات الفرعية للاختبار وبين الدرجة الكلية في الاختبار (حبيب، ١٩٩٦: ٣٠٧) وان فقرات مقياس الرضا الوظيفي لها القدرة على التمييز بين المستجيبين مما يعد ذلك هو احد مؤشرات صدق البناء، ويظهر ذلك من خلال قيام الباحث باستخراج مصفوفة الارتباطات الداخلية للمقياس إذ تبين إن جميع الارتباطات سواء ارتباط المجالات (الاربعة) بعضها مع البعض الأخر أو ارتباطها بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي باستعمال معامل ارتباط بيرسون دالة (موجبة) والجدول رقم (٤) يوضح ذلك .

الجدول رقم (٤) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي / الرضا الوظيفي	الراتب و الحوافز	الترقية و الترفيع	علاقات العمل	بيئة العمل
الراتب و الحوافز	**1**	**.452****	**.506****	**.624****
لترقية و الترفيع	**.452****	**1**	**.526****	**.584****
علاقات العمل	**.506****	**.526****	**1**	**.869****
بيئة العمل	**.624****	**.584****	**.869****	**1**

٢-ثبات المقياس:

إن حساب الثبات يعد أمر ضروري لأنه يشير إلى الدقة والاتساق في درجات المقياس التي يفترض أن يقيس ما وضع لقياسه، ولذلك فأن معامل الثبات هو تقدير لمعامل الارتباط وكلما ارتفع هذا المعامل زاد اتساق الاختبار في قياس ما صمم له أن يقيسه (فرج، ١٩٨٠: ٣٣). وهناك طريقتين للحصول على الثبات وهما:

أ- **طريقة الاختبار- إعادة الاختبار:** تم حساب معامل الموثوقية بهذه الطريقة من خلال تطبيق الباحث للمقياس على عينة عشوائية مكونة من ٤٠ ضابطًا. بعد مرور ١٤ يومًا، طبق الباحث المقياس نفسه على المجموعة نفسها في التطبيق الأول. تم حساب معامل الارتباط بين نتائج التطبيقين باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين الاختبارين. وبلغ معامل الارتباط (٠.٨٩)وهو معامل ثبات جيد في ضوء بعض الدراسات السابقة.

ب- معادلة الفاكرونباخ: تعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى آخرى. وهي حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات المقياس معتمدة على إن كل فقرة من الفقرات هي عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته وقد بلغت قيمة معامل الثبات (.934) .

المؤشرات الاحصائية:

ظهرت للباحث وبعد إجراء العمليات الإحصائية بعض المؤشرات الاحصائية التي توضح مقياس الرضا الوظيفي و الجدول رقم (٥) يوضح ذلك .

جدول رقم (٥) صيغة المؤشرات الإحصائية لمقياس الرضا الوظيفي

ت	المؤشرات الإحصائية
١	الوسط الحسابي
٢	الوسيط
٣	المنوال
٤	الانحراف المعياري
٥	الالتواء
٦	التفرطح
٧	اقل درجة
٨	أعلى درجة

تكافؤ أفراد المجموعتان :

تم إثبات التكافؤ بين مجموعتي التحكم والتجربة من أجل التحكم في المتغيرات الخارجية التي قد تؤثر على نتائج البحث إذا تُركت دون تحكم. وقد قام الباحث بإجراء التكافؤ في المتغيرات الاتية :

(الرتبة، الشهادة ، الكلية التي تخرج منها ، العمر ، عدد سنوات الخدمة، عدد الاولاد، الجنس) وقد كانت النتائج الاحصائية لجميع هذه المتغيرات بانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الرضا الوظيفي لجميع المتغيرات الديموغرافية للمجموعتين الضابطة والتجريبية اذ كانت جميع الفروق في المتغيرات غير داله احصائيا مما يشير الى ان المجموعتين كانتا متكافئتان في كل تلك المتغيرات،

. ١- الرتبة العسكرية:

للتأكد من تكافؤ مجموعتا البحث الضابطة والتجريبية في متغير الرتبة العسكرية للضباط قام الباحث بترتيب الرتب العسكرية من الاعلى(عميد) إلى الرتبة االادنى (رائد فما دون) وقد استعمل الباحث اختبار (مربع كاي) لتحديد أهمية الفرق بين المجموعتين، وجد أن القيمة المحسوبة تساوي (٠.٣٨٠)، وهي أصغر من القيمة الجدولية، والتي تساوي (٧.٨١٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجات حرية (٣).مما يدل على إن الفرق غير دال إحصائيا في متغير الرتبة العسكرية مما يشير إلى إن المجموعتان متكافئتان في هذا المتغير، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول رقم (٦) قيمة اختبار (مربع كاي) لمتغير الرتبة العسكرية

المتغير	المجموعة	العدد	الرتب				قيمة		مستوى الدلالة (٠.٠٥)
			عميد	عقيد	مقدم	رائد فما دون	المحسوبة	الجدولية	
الرتبة	المجموعة التجريبية	٣٠	٧	٧	٦	١٠	.380	٧.٨١٤	غير دالة
	المجموعة الضابطة	٣٠	٦	٩	٦	٩			

٢-التحصيل الدراسي

للتأكد من تكافؤ مجموعتا البحث الضابطة و والتجريبية في متغير التحصيل الدراسي للضباط قام الباحث بترتيب الشهادة من الأدنى (بكالوريوس) إلى الشهادة الأعلى (الدكتوراه) وقد استعمل الباحث اختبار (مربع كاي) لتحديد دلالة الفرق بين المجموعتين، وُجد أن القيمة المحسوبة هي

(٠.٠٣٦)، وهي أقل من القيمة الجدولية (٧.٨١٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجات حرية (٣). يشير هذا إلى أن الفرق غير دال إحصائيًا في متغير التحصيل الدراسي، مما يوحي بأن المجموعتين متكافئتان في هذا المتغير. يوضح الجدول (٧) ذلك..

جدول رقم (٧) قيمة اختبار (مربع كاي) التحصيل الدراسي

المتغير	المجموعة	العدد	التحصيل الدراسي				قيمة		مستوى الدلالة (٠.٠٥)
			بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه	المحسوبة	الجدولية	
١ التحصيل الواسي	المجموعة التجريبية	٣٠	١٠	٤	١٠	٦	.036	٧.٨١٤	غير دالة
	المجموعة الضابطة	٣٠	١٠	٤	٩	٦			

٣-الجهة الامنية التي تخرج منها:

للتأكد من تكافؤ مجموعتا البحث الضابطة و والتجريبية في متغير الجهة الامنية التي تخرج منها الضباط قام الباحث بترتيب تلك الجهة من (كلية الشرطة) إلى (كلية مدنية) وقد استعمل الباحث اختبار (مربع كاي) لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين فتبين أن القيمة المحسوبة تساوي (**136**) وهي اصغر من القيمة الجدولية والتي تساوي (٥.٩٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) مما يدل على إن الفرق غير دال إحصائيا في متغير الجهة الامنية التي تخرج منها مما يشير إلى إن المجموعتان متكافئتان في هذا المتغير، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول رقم (٨) قيمة اختبار (مربع كاي) الجهة الامنية التي تخرج منها

المتغير	المجموعة	العدد	٣-الجهة التي تخرج منها:			قيمة		مستوى الدلالة (٠.٠٥)
			كلية شرطة	ضباط عالية	كلية مدنية	المحسوبة	الجدولية	
٣-الجهة التي تخوج منها:	المجموعة التجريبية	٣٠	٨	٧	١٥	136	٥.٩٩	غير دالة
	المجموعة الضابطة	٣٠	٩	٦	١٥			

٤-العمر :

للتأكد من تكافؤ مجموعتا البحث الضابطة و والتجريبية في متغير العمر للضباط قام الباحث بترتيب العمر من الأدنى (٢٠ سنة) إلى الأعلى (٤٦ سنة فاكثر) وقد استعمل الباحث اختبار (مربع كاي) لتحديد أهمية الفرق بين المجموعتين، وُجد أن القيمة المحسوبة تساوي (٠٥٠)، وهي أصغر من القيمة الجدولية التي تساوي (٧.٨١٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجات حرية (٣)، مما يشير إلى أن الفرق ليس ذا دلالة إحصائية في متغير العمر، مما يشير إلى أن المجموعتين متكافئتان في هذا المتغير، ويوضح الجدول (٩) ذلك.

جدول رقم (٩) قيمة اختبار (مربع كاي) العمر

المتغير	المجموعة	العدد	العمر				قيمة		مستوى الدلالة (٠.٠٥)
			٢٠-٣٠	٣١-٤٠	٤١-٤٥	٤٦ فاكثر	المحسوبة	الجدولية	
العمر	المجموعة التجريبية	٣٠	٥	١٣	٩	٨	.050	٧.٨١٤	

المتغير	المجموعة	العدد	العمر				قيمة		مستوى الدلالة (٠.٠٥)
			٢٠-٣٠	٣١-٤٠	٤١-٤٥	٤٦ فاكثر	المحسوبة	الجدولية	
	المجموعة الضابطة	٣٠	٥	١١	٨	٧			غير دالة

-عدد الخدمة :سنوات

للتأكد من تكافؤ مجموعتا البحث الضابطة و والتجريبية في متغير عدد سنوات الخدمة للضباط قام الباحث بترتيب سنوات الخدمة من الأدنى (٤-١٠) إلى الأعلى (٢٠ فاكثر) وقد استعمل الباحث اختبار (مربع كاي) لتحديد دلالة الفرق بين المجموعتين، وُجد أن القيمة المحسوبة هي (١.٣٦٥)، وهي أقل من القيمة الجدولية البالغة (٧.٨١٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجات حرية (٣). يشير هذا إلى أن الفرق غير ذي دلالة إحصائية في متغير سنوات الخدمة، مما يوحي بأن المجموعتين متكافئتان في هذا المتغير. يوضح الجدول (١٠) ذلك..

جدول رقم (١٠) قيمة اختبار (مربع كاي) عدد سنوات الخدمة

المتغير	المجموعة	العدد	عدد سنوات الخدمة				قيمة		مستوى الدلالة (٠.٠٥)
			٤-١٠	١١-١٥	١٦-٢٠	٢٠ فاكثر	المحسوبة	الجدولية	
عدد سنوات الخدمة	المجموعة التجريبية	٣٠	٨	٨	٧	٥	1.365	٧.٨١٤	غير دالة
	المجموعة الضابطة	٣٠	٧	٧	٥	١١			

٦-عدد الاولاد

للتأكد من تكافؤ مجموعتا البحث الضابطة و والتجريبية في متغير عدد الاولاد على مقياس الرضا الوظيفي للضباط فقد استعمل الباحث اختبار (مربع كاي) لتحديد أهمية الفرق بين المجموعتين، وُجد أن القيمة المحسوبة تساوي (٠.٣١٠)، وهي أصغر من القيمة الجدولية التي تساوي (٥.٩٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢)، مما يشير إلى أن الفرق ليس ذا دلالة إحصائية، مما يشير إلى أن المجموعتين متكافئتان في هذا المتغير، ويوضح الجدول (١١) ذلك.**جدول رقم (١١) قيمة اختبار (مربع كاي) عدد الاولاد**

المتغير	المجموعة	العدد	عدد الاولاد			قيمة		مستوى الدلالة(٠.٠٥)
			٠-٢	٣-٥	٦ فاكثر	المحسوبة	الجدولية	
عدد الاولاد	المجموعة التجريبية	٣٠	١٣	١٢	٥	.310	٥.٩٩	غير دالة
	المجموعة الضابطة	٣٠	١٤	١٠	٦			

٧-الجنس

للتأكد من تكافؤ مجموعتا البحث الضابطة والتجريبية في متغير الجنس على مقياس الرضا الوظيفي وفق مربع كاي فقد تبين أن القيمة المحسوبة تساوي (.000) وهي اصغر من القيمة الجدولية والتي تساوي (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على إن الفرق غير دال إحصائيا في متغير الجنس مما يشير إلى إن المجموعتان متكافئتان في هذا المتغير، والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول رقم (١٢) قيمة اختبار (مربع كاي) الجنس

المجموعة	العدد	الجنس	المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة(٠.٠٥)

		ذكور	اناث			
تجريبية	٣٠	٢٢	٨	.000	٣.٨٤	غير دالة
ضابطة	٣٠	٢٢	٨			

البرنامج الارشادي:

وهناك عدة نماذج من البرامج الإرشادية التي يستعملها المرشد أثناء عمله وان جميعها لها هدف واحد رئيسي إلاَّ وهو مساعدة المسترشد ، وقد اختار الباحث برنامج يعتقد انه مناسب للبحث الحالي بسبب دقة خطواته الا و هو أنموذج التخطيط عند زهران وتتمثل خطواته بما ياتي :

١- تحديد أهداف البرنامج. ٢- تحديد الوسائل والطرق لتحقيق الأهداف. ٣- تحديد الإمكانات ٤- تحديد ميزانية البرنامج. ٥- تحديد الخدمات. ٦- تحديد الخطوط العريضة لتنفيذ البرنامج. ٧- تحديد إجراءات تقييم البرنامج. ٨- اتخاذ الاحتياطات لمقابلة المشكلات. ٩- تحديد الهيكل الإداري (زهران، ١٩٨٥: ٤٤٣-٤٤٤). وقد استعمل الباحث اسلوب العلاج بالواقع هو اسلوب للطبيب النفسي ويليام جلاسر والذي يعمل هذا المنهاج على مساعده الافراد في تحمل المسؤولية عن القرارات التي سوف يتخذونها وتؤثر عليهم في المستقبل، اذ ان كل الخطوات التي يقوم بها الفرد هو من اجل تحقيق اهدافه المنشودة و هي تكون من اختياره وذلك من اجل اشباع الحاجات الأساسية له ويرى جلاسر ان هذا الاسلوب من العلاج انما يسعى الى تحسين الحياه اليومية للفرد من خلال التركيز على الحاضر بدلا من الماضي بصورة واضحه ، و ان هذا الاسلوب له خمسه احتياجات اساسيه الا وهي:

١- **البقاء** : بمعنى الامان الجسدي والصحي.

٢- **الحب والانتماء**: ونعني به العلاقات العائلية والصداقات المختلفة في الحياه اليومية.

٣- **القوه**: لا نقصد به القوه البدنية ولكن نقصد به هو قوه الشعور بالإنجاز والقدرة على تنفيذ الاعمال والشعور بالتقدير تجاه تلك الاعمال.

٤- **الحرية**: ونعني بالحرية هي الاستقلالية والقدرة على الاختيار .

٥- **المتعة**: ونعني به الشعور بالتمتع والراحة عند تنفيذ الاعمال التي نقوم بها بناء على اختيارنا وهي الترفيه والتعلم اليوم.

ومن الخصائص الأساسية لهذا العلاج هو **التركيز على الحاضر وليس على الماضي** المؤلم، وايضا هو **عمليه تجاهل الاعراض**، و كذلك هو **التوجه نحو العمل** اي يهتم بتغير سلوكه الحالي لان السلوك الحالي هو الوحيد الذي يستطيع ان يتحكم به . وان هذا العلاج له مبادئ اساسيه الا وهي **الواقع** اي هو القبول في الظروف الحالية التي نعيش بها مثلما هي وليس الهروب منها نحو الخيال، والمبدأ الثاني هو **المسؤولية** اي يتحمل الفرد مسؤوليه قراراته التي يتخذها فلا يلقي باللوم على الاخرين نتيجة قرار خاطئ اتخذه .، والمبدأ الثالث **الخطأ والصواب** اي تقوم بعمل مقارنه بين افعالك المفيدة والافعال الغير مفيدة والضارة. وعلى اساس ذلك كله اختار الباحث هذا الاسلوب لكي يطبقه في بحثه الحالي لأننا نعيش في الواقع مع السلبيات و الايجابيات وعلى اساس ذلك يجب تقديم المساعدة النفسية الإرشادية للمسترشدين.

(الانترنت ، https://www.google.com/search?client=firefox-b-e&q)

خطوات بناء البرنامج الارشادي ما يأتي :

١- عرض موضوع البرنامج الإرشادي بصيغته الأولية على عدد من الخبراء المتخصصين بالعلوم التربوية والنفسية و العلوم الامنية و الشرطوية في الوزارة و توابعها .

٢- اطلع الباحث على عدد من البرامج الإرشادية التي تهدف (للتنمية) .

٣- قام الباحث بجمع الفقرات المتقاربة من بعضها البعض في المقياس وكون منها مواضيع لجلسات إرشادية عدة تحت عنوان ملائم .

٤- تم تكوين ١٧ جلسة ارشادية و تم تطبيقها وفق الارشاد الجمعي على المجموعة التجريبية دون الضابطة من ضمنها الافتتاحية (جلسة التعارف) و الختامية .

٥- تم تطبيق جلستان ارشاديتان في الاسبوع الواحد على المجموعة التجريبية دون الضابطة.

الوسائل الإحصائية:

استعمل الباحث بعض الوسائل الإحصائية المناسبة وذلك بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS وكما يأتي:

١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ٢- معامل ارتباط بيرسون. ٣- معادلة الفاكرونباخ. ٤- الاختبار التائي لعينة واحدة. وتوجد وسائل اخرى وهي : الوسط الحسابي و الوسيط و المنوال و الانحراف المعياري و الالتواء و التفرطح .

الفصل الرابع عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

اولا: عرض النتائج .

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل اليها البحث الحالي بناءً الاهداف المحددة في الفصل الاول ومن ثم مناقشة تلك النتائج وتفسيرها، وقد تم التوصل إلى بعض الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات وكما يأتي :

الهدف الأول:

بناء مقياس الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية ، وقد تم توضيح خطوات البناء لهذ الهدف في الفصل الثالث و تم تحقيقه .

الهدف الثاني:

تعرف مستوى الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية.طبق الباحث مقياس الرضا الوظيفي تقريبا على كل مجتمع البحث من اعضاء الهيئة التدريسية لضباط كلية الشرطة وقد بلغ عددهم (١٠٧) ضابط لتعرف مستوى (الرضا الوظيفي) لديهم ، وقد بلغ الوسط الحسابي (١٢٧.٢١) والانحراف المعياري (٢٣.٩٤١) وبلغ المتوسط النظري (الفرضي) (١٢٠) و عند اجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي اتضح بان المتوسط الحسابي هو اكبر من المتوسط الفرضي وقد استعمل الباحث الاختبار التائي (T-test) لعينته واحدة فكانت القيمة التائية المحسوبة (٣.١١٧) والقيمة التائية الجدولية (١.٩٨) ومستوى الدلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٠٦) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة مع القيمة التائية الجدولية اتضح بأن القيمة التائية المحسوبة هي اكبر من القيمة التائية الجدولية ولذلك فهي دالة احصائيا ، و الجدول رقم (١٢) يوضح ذلك.**الجدول (١٢) قيمة الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف مستوى الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية**

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠،٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
الرضا الوظيفي	١٠٧	١٢٧.٢١	٢٣.٩٤١	١٢٠	٣.١١٧	١.٩٨	دالة احصائيا

الهدف الثالث :

بناء برنامج ارشادي بأسلوب (العلاج بالواقع) لتنميه الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية.بناء برنامج ارشادي لتنمية الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية..، وقد تم تحقيقه في الفصل الثالث بالإشارة الى كيفية بناء البرنامج الارشادي على وفق طريقة الإرشاد الجمعي لأنها طريقة تساعد على تحقيق التوافق وتنمية الميول والاتجاهات وفهم الذات وقد اعتمد الباحث على أنموذج التخطيط لزهران في بناء البرنامج الإرشادي ، و اعتمد الباحث ايضا على أسلوب (العلاج بالواقع) وفق نظرية العالم ويليام جلاسر، وكذلك استعمل الكثير من الفنيات مثل الاسترخاء و التخيل و المرح و غيرها.

الهدف الرائع:

التعرف على اثر البرنامج الارشادي في تنميه الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية. وقد تم تحقيق هذا الهدف من خلال اختبار الفرضية الاتية(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب المجموعة التجريبية والتي تعرضت للبرنامج الإرشادي والمجموعة الضابطة التي لم تتعرض لذلك البرنامج على مقياس الرضا الوظيفي في الاختبار البعدي) وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على كل من المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار القبلي. ، ثم قام الباحث بإدخال المتغير المستقل وهو البرنامج الارشادي على المجموعة التجريبية دون المجموعة الضابطة ، و بعد ذلك طبق الباحث مقياس الرضا الوظيفي على المجموعة التجريبية و الضابطة في الاختبار البعدي ، وقد استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين و بعد حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين، اتضح أن المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية كان (١٤٦.٤٠٠٠).و الوسط الحسابي للمجموعة الضابطة (٨٨.٨٣٣٣) و ان الوسط الحسابي للمجموعة التجريبية هو اعلى من الوسط الحسابي للمجموعة الضابطة وهذا يكون لصالح التجريبية ، وكذلك كان الانحراف المعياري للمجموعة التجريبية (١٤.٢٣١١٠) والانحراف المعياري للمجموعة الضابطة (٢٦.٩٨٧٩٧)، وكانت درجة الحرية لعينتين مستقلتين (٥٨) وكان مستوى الدلالة (٠.٠٥) وكانت القيمة التائية المحسوبة (١٠.٣٣٤) و القيمة التائية الجدولية (٢.٠٢) وبما ان القيمة التائية المحسوبة

كانت اكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فان ذلك يعني بانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك. **الجدول رقم (١٣) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي**

المتغير	المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	االخطأ المعياري للمتوسطات)	df	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠.٠٥
							المحسوبة	الجدولية	
الرضا الوظيفي	التجريبية	30	**146.4000**	**14.23110**	**2.59823**	**58**	**10.334**	**2.02**	دال لصالح التجريبية
	الضابطة	30	**88.8333**	**26.98797**	**4.92731**	**58**			

ثانياً: مناقشة النتائج وتفسيرها

ان ضباط كلية الشرطة من المحاضرين واعضاء الهيئة التدريسية بالإضافة الى الاعمال التدريسية الأساسية التي يقدمونها الى طلاب كلية الشرطة وطلاب اعداد مفوضي الشرطة وطلاب الضباط العالية يكون لديهم اعمال وواجبات اخرى تدخل ضمن واجبهم الاساسي الا وهو التدريس ، اي انهم بسبب طبيعة عملهم الاساسي الامني توكل اليهم مهام اخرى بعضها اداريه واخرى قانونيه واخرى ميدانيه فيقومون بإنجاز المجالس واللجان التحقيقية سواء كانت الخاصة كلية الشرطة او الخاصة بوزارة الداخلية وكذلك في حالات الانذار او الواجبات الميدانية يكون لهم حضور ومشاركه فعاله ومثال ذلك التواجد في الشوارع مع طلابهم في المناسبات الدينية خصوصا والوطنية عموما من اجل تقديم العون للمفارز الأمنية التي في كثير من الاحيان يتولد ضغط عليهم بسبب زخم المواطنين في العاصمة بغداد او المحافظات ذات الطابع الديني ، كل ذلك دخل على خط وواجبات ضباط كلية الشرطة من المحاضرين واعضاء الهيئة التدريسية وزاحم عملهم الاساسي الا وهو التدريس بالإضافة الى ان اعضاء الهيئة التدريسية من حمله الشهادات العليا من الدكتوراه والماجستير والدبلوم العالي يعانون من شعور عدم حصولهم على بعض حقوقهم في الترقية الى رتبه اعلى وخصوصا الرتب المتقدمة من الخط الاول وذلك بسبب اخضاعهم لتعليمات الوزارة المعممة على مفاصل الوزارة بشكل عام وعدم استثنائهم من بعض الشروط التي لا يمكن تحقيقها في موقعهم الحالي في كلية الشرطة. اما من حيث الجوانب المالية فانهم غير مشمولين بمخصصات تتعلق بالعمل الجامعي اي (مخصصات الخدمة الجامعية) بسبب عدم تحديث بعض العبارات القانونية في قانون كلية الشرطة منذ اكثر من ٢٦ سنه مضت. وهذا قد يشعرهم بضياع بعض حقوقهم المالية عند مقارنتهم مع اقرانهم من وزاره التعليم العالي والبحث العلمي و وزاره التربية بالرغم من ان وزاره التعليم العالي والبحث العلمي قد ايدت شمولهم بتلك المخصصات المالية ضمن باب (الخدمة الجامعية) وهذا الامر اثر على رضاهم الوظيفي من الناحية المالية ، وفيما يخص بيئة العمل فانهم مضطرين وليس مخيرين بان يعملون تحت اي ظرف كان سواء كانت بيئة مرفهه ام بيئة قاسيه فلا يستطيعون الرفض الصريح او التظاهر على تلك البيئة كما يحدث عند اقرانهم من الوزارات الاخرى المدنية ، فسواء كانت المحاضرات تلقى داخل قاعات او خيم معدة لذلك او في اي مكان اخر فانهم سوف يقومون بالتنفيذ لواجباتهم ، وسواء كان موعد الواجب في الصباح الباكر او في المساء او في الليل فانهم ايضا سوف ينفذون واجبهم دون تأخير وذلك بان الذي يحكمهم في هذا الموضوع هو قانون عام لقوى الامن الداخلي يكونون خاضعين له وكذلك يوجد قانون اخر خاص (كلية الشرطة فقط) يكونون خاضعين له دون غيرهم من اقرانهم من ضباط قوى الامن الداخلي هذه القوانين يكون تنفيذها حرفيا دون تلكؤ وان هذا قد يشعرهم بعدم الرضا عند اجراء مقارنه فيما يحملونه من شهادات عليا مختلفة وسنوات خبره طويله في مختلف اماكن وزاره الداخلية وبين اعضاء الهيئة التدريسية في الوزارات الاخرى سواء كانت وزاره التعليم العالي او وزاره التربية وغيرها من الوزارات التي تتشابه معهم في موضوع القاء المحاضرات والدروس على الطلاب. وبعد كل ذلك يأتي موضوع تنفيذ الاوامر من الرئيس المباشر او الرئيس الاعلى للدائرة والذي يأخذ ذات الخطوات فيما ذكر اعلاه كل تلك الامور بالتأكيد سوف تجعل من محاضري واعضاء الهيئة التدريسية يشعرون برضا وظيفي غير عادي (منخفض نوعا ما) وهنا جاء دور البرنامج الارشادي الذي يقدم لهم المساعدة والنصح ليبين لهم المكانة التي هم فيها على ارض الواقع باستخدام اسلوب (العلاج بالواقع) وما هي المكاسب المخفية التي ربما لم يلاحظونها او يشعرون بها بسبب انها صارت ضمن الروتين اليومي لهم ، اذ انهم الوحيدون في كل البلاد الذين يخرج من تحت ايديهم كل ضباط العراق تقريبا من شماله الى جنوبه ومن شرقه الى غربه وانه ربما اي دوريه امنيه قد يمرون بها او مركز شرطه يدخلونه او دائرة تعود لوزارة الداخلية في كل البلاد فانه سوف يكون مرحب بهم من كل الضباط الذين تخرجوا حديثا من تحت ايديهم ، اما من حيث الجانب المالي فان لديهم حقوق ماليه لا يتمتع بها تقريبا كل الوزارات المدنية الاخرى مثل الخطورة و بدل الطعام وغيرها ناهيك عن الحصانة الأمنية من حيث الاحترام والتقدير لهم في الشارع بشكل عام.انا تنميه الرضا

الوظيفي لضباط كلية الشرطة من المحاضرين واعضاء الهيئة التدريسية تم تنفيذه على المجموعة التجريبية من اجل معرفه هل هنالك فرق بين المجموعة الضابطة و المجموعة التجريبية في المتوسط الحسابي لهما ، فكان المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية(١٤٦.٤٠٠٠) وهو اعلى من المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة والبالغ(٨٨.٨٣٣٣) وان هذا الفرق بين المتوسطين للمجموعتين يكون لصالح المجموعة التجريبية انما يدل على فاعليه البرنامج الارشادي في تنميه الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من المحاضرين واعضاء الهيئة التدريسية ، وكذلك كانت القيمة التائيه المحسوبة والبالغة(١٠.٣٣٤) هي اكبر من القيمة التائيه الجدولية والبالغة (٢.٠٢) عند مستوى دلاله(٥٪)ودرجه حريه(٥٨) وان كل ذلك يعني بانه توجد فروق ذات دلاله إحصائية بين المجموعة التجريبية والضابطة ولصالح المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي على مقياس الرضا الوظيفي مما يعني فعالية البرنامج الارشادي وتأثيره على المجموعة التجريبية ، وان الباحث يفسر فاعليه البرنامج الارشادي وفق اسلوب العلاج بالواقع بما ياتي:

١_ استعمال الفنيات والنشاطات التي يقدمها اسلوب العلاج بالواقع من اجل تحقيق اهداف كل جلسه من الجلسات الإرشادية.

٢_ تفاعل اعضاء المجموعة التجريبية مع البرنامج الارشادي من خلال المناقشات المفتوحة من اجل ايجاد الحلول الواقعية للمشاكل التي يعانون منها.

٣_ اقتناع اعضاء المجموعة التجريبية بان هنالك ايجابيات كثيره شبه مخفيه في عملهم ولم يلاحظوها بسبب التكرار اليومي لها ولسنوات طويله وهي مفقودة في كل او اغلب وزارات الدولة الاخرى.

٤_ ان الجلسات الإرشادية كانت لمده يومين في الاسبوع الواحد ولمده لا تتجاوز (٤٥ دقيقه) مما جعلها خفيفة وغير روتينية خصوصا ان منفذ البرنامج الارشادي (الباحث) هو واحد من اعضاء الهيئة التدريسية مما جعل ان تكون هناك حريه اوسع في الكلام والطرح نحو الافضل.

ثالثا :الاستنتاجات .

١- أظهر أفراد العينة التجريبية تأثراً بالجانب النفسي، المتمثل في الإرشاد والتوعية وتقديم النصائح بشأن قضايا لم يدركوا أهميتها ودورها في حياتهم الاعتيادية.

٢- الرضا الوظيفي عرضة للانخفاض في حال انعدام التوعية المستمرة للأفراد عبر فترات زمنية متعاقبة، وهو قابل للتنمية والارتفاع والحفاظ على هذا المستوى الإيجابي عند وجود جدول زمني مخصص للتوعية النفسية للعينة.

٣- يعاني أفراد العينة من مشاعر سلبية تجاه عدم قدرتهم على استكمال الحصول على بعض حقوقهم المنصوص عليها في القوانين والتعليمات، وذلك نتيجة قناعات شخصية ترسخت لديهم بناءً على مواقف مروا بها خلال حياتهم العملية.

٤-اهميه الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين من ضباط كلية الشرطة لان الرضا الوظيفي لهذه الفئه يضمن بان ينقلون كل معلوماتهم وخبراتهم الى طلاب الكلية وهم متحمسين لذلك مما سينعكس بشكل ايجابي على وزاره الداخلية والواقع الامني للشارع بعد تخرج اولئك الطلاب الذين اخذوا افضل المعلومات العلمية و العملية من اعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين

٥- تفاعل أفراد العينة بشكل إيجابي عند استخدام مختلف تقنيات أسلوب العلاج بالواقع في الحوار معهم، مما يدل على فعالية هذا الأسلوب في تنمية الرضا الوظيفي لديهم.

رابعا التوصيات:

١. تنظيم دورات نفسية متنوعة تهدف إلى رفع معنويات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين من الذكور والإناث في كلية الشرطة.

٢. استخدام تقنيات اسلوب العلاج بالواقع لتشخيص حالة أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين من الضباط الذكور والإناث، مع التركيز على الفئات التي تتأثر بشكل كبير وكذلك تلك التي تتأثر بشكل أقل.

٣. جعل اعضاء الهية التدريسية والمحاضرين يشعرون دائما بانهم حصلوا على كل حقوقهم المادية والمعنوية من اجل رفع الكفاءة العلمية في القاء المحاضرات.

٤. تعزيز العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والإداريين، بما في ذلك شعورهم بالانتماء لعائلة تدريسية واحدة متكاملة .

خامسا المقترحات:

١- إجراء دراسة مماثلة لتنمية الرضا الوظيفي لدى الأفراد المراتب من فئة المفوضين والشرطة.

٢- إجراء دراسة مماثلة لتنمية الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد العالي للتطوير الأمني والإداري، وذلك للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي أولاً، ثم تنمية في حال كان منخفضًا.

٣- إجراء دراسة مقارنة لتنمية الرضا الوظيفي بين أعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين في كلية الشرطة ومعهد الاستخبارات والتحقيقات الاتحادية.

٤- استخدام أساليب أخرى لتنمية الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين في كلية الشرطة.

٥- إجراء دراسة مقارنة بين أعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين في وزارة الداخلية ووزارة الدفاع.

المصادر:

١- ابن منظور، ابي الفضل جمال الدين محمد ، ١٩١٩ : لسان العرب ، مجلد ٥ ، بيروت : دار صادر بيروت.

٢- حبيب، عادل علي محمد ،٢٠١٤: أثر أسلوبين إرشاديين لتنمية السلوك اليقظ لدى القوات الأمنية في مواجهة الجريمة ، اطروحة دكتوراه ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد.

٣- حبيب، نجدي عبد الكريم (١٩٩٦): التقويم والقياس في التربية وعلم النفس، ط١، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.

٤- المشعان، مؤيد ، ٢٠٠٣: مصادر الضغوط النفسية لدى الموظفين الإداريين في محافظة اليرموك, مجلد مركز البحوث التربوية, في جامعة قطر, السنة الثامنة.

٥- الاسدي ,سنان سعيد جاسم ٢٠٢٠: الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة (بحث ميداني) ، مجلة أبحاث ميسان ، المجلد السادس عشر، العدد الثاني والثلاثون ، كانون الأول، السنة ٢٠٢

٦- العتيبي، ضرار عبد الحميد التوم ٢٠١٢: دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئه التدريس بجامعة المجلى العلمية يقطع كليات التجارة جامعه الازهر العدد التاسع ٢٠١٢.

٧- الرشوي , محمد عبد الله ,) ١٩٩٧ (مفهوم الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي بالأجهزة الامنية , رسالة ماجستير غير منشورة , اكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية , الرياض.

٨- رمضان ، احمد ، حامد بدر ، ١٩٩٣ : السلوك التنظيمي ، ط ٥ ، مصر : دار النهضة العربية .

٩- حريم ، حسين ، ١٩٩٧: السلوك التنظيمي :سلوك الافراد في المنظمات ، الاردن : دار زاهر للنشر والتوزيع.

١٠- الغزالي ، حامد محمد، ١٩٨٦ : احياء علوم الدين ،ج ٤ ، لبنان : مؤسسة فوأد بعينو للتجليد .

١١- عبد الباقي، صلاح الدين ،٢٠٠٤ : السلوك الفعال في المنظمات ،الإسكندرية: مطبعة الدار الجامعية.

١٢- غازي ، سيد محمد ،١٩٩٨ : ، إدارة الصراعات التنظيمية كأحد العوامل المحددة لكفاءة الإدارة العليا في المنظمة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، العدد الأول.

١٣- سعيده, عطوات، ٢٠١٦: دراسة محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حاله بالمصحة الطبية الجراحية(الضياء) بورقلة، رساله ماجستير كليه العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعه قاصدي مرباح ورقله، الجزائر.

١٤- مزياني الوناس، ٢٠٠١ : محددات الرضا الوظيفي وأثاره على المؤسسات في ظل النظريات المعرفية والسلوكية ،جامعة ورقلة " الجزائر" مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد.

١٥- حنا ،نصر الله ٢٠٠٩ : ادارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان ،الاردن.

١٦- -عزيون ، زهية ٢٠٠٧: التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ، رسالة ماجستير(غير منشورة) في علوم التسيير ، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات/ جامعة سكيكدة.

١٧- زهران، حامد عبد السلام ،١٩٨٥: التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة مصر.

١٨- الفحل، نبيل محمد (٢٠٠٩): برامج الإرشاد النفسي النظرية والتطبيق، دار العلوم للنشر والتوزيع، دكتوراه فلسفة التربية والتوجيه، الإرشاد النفسي، جامعة القاهرة.

١٩- ملحم ، سامي محمد ،٢٠٠٨: الإرشاد النفسي للأطفال، ط١، دار الفكر، الأردن.

٢٠- المعايطه ، عبد الله خالد سليم، ٢٠١٧: الرضا الوظيفي واثره على اداء العاملين دراسة تطبيقيه في شركه مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة، مجله العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية العدد الثاني، المجلد الاول، المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث.

٢١- عبد الرحمن، سعد (١٩٩٨): القياس النفسي، ط١، مكتبة الفلاح، الكويت.

٢٢- فرج، صفوت (١٩٨٠): القياس النفسي، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
-٢٣

المصادر الاجنبية:

❖ Osipow, S &Tonney, F, Covnselling Encyclopedia of edvcetional research, 5th ed, New York, the free press, 1970.
❖ Wren, c-& Dugan w, (1960): Guidance procevres in high school minnea polis, the Unv, of Minnessoto, press, U.S.A
❖ Daft, Richard (2000). Management, fifth edition. Harcourt college publishers, usa.

الملاحق:مقياس الرضا الوظيفي لضباط كلية الشرطة من محاضري و اعضاء الهيئة التدريسية

ت	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	يتناسب الراتب مع متطلبات المعيشة					
٢	اجراءات الترقية واضحة و غير معقدة					
٣	اسلوب رئيس الدائرة يشجع المرؤوسين على الإبداع					
٤	ان الإدارة تهتم بالمقترحات التي نقدمها اثناء العمل					
٥	الراتب يكفي لسدد السلف					
٦	احصل على ترقيتي العسكرية بصورة سلسة					
٧	يتعامل معي المدير المباشر وفق قدراتي العلمية					
٨	ان الأنظمة والقوانين المعتمدة في العمل تشعرني بالراحة					
٩	اسباب استقطاعات الراتب واضحة عندي و عادله					
١٠	اشعر بغبن في ترقيتي العسكرية					
١١	لا توجد عتد رئيس الدائرة اي تفرقة بالمعاملة مع المعية					
١٢	اشعر بالراحة لان قاعات الدراسة نموذجية او شبه نموذجية					
١٣	يتناسب الراتب مع الدرجة العلمية التي أحملها					
١٤	تتبع الوزارة خطوات عادلة في الترقية العسكرية					
١٥	يعطيني المدير المباشر كل حقوقي الخاصة بالعمل					
١٦	غرفتي المكتبية ملائمة مع رتبتي و شهادتي					
١٧	الراتب يتلائم مع الجهد الذي ابذله					
١٨	استفدت من القدمات العسكرية الممنوحة من المراجع					
١٩	عند وجود مشكلة في العمل يشركنا رئيس الدائرة في حلها					
٢٠	اشعر ان ساعات العمل ملائمة مع واجباتي					
٢١	الراتب يكفي لسد التزاماتي مع الاخرين					
٢٢	اعتقد ان خطوات الترقية لا تحتاج الى تعديل					
٢٣	يسعى المدير المباشر دائما لحل مشاكلنا امام الرئيس الاعلى					

٢٤	اعتقد ان تداول البريد سلس و بعيدا عن الروتين					
٢٥	احصل على مبالغ اضافية عندما اكلف بعمل اضافي					
٢٦	ان دورات الترقية الحتميه و تقديم البحث هي عملية مثمرة و جدية و مفيدة للترقية					
٢٧	يستخدم رئيس الدائرة أساليب الثواب والعقاب بعدالة معي					
٢٨	اعتقد ان الخدمات الاجتماعية و الصحية المقدمة في العمل كانت ملائمة					
٢٩	ضاعت على سابقا العديد من المستحقات المالية					
٣٠	ان الفرص المتاحة أمامي للترقية كبيرة					
٣١	يهتم الرئيس المباشر بي عندما يراني مهموما					
٣٢	اعتقد ان هناك عدالة في تقييم أداء الافراد					
٣٣	اعتقد ان الراتب التقاعدي كافي لمتطلبات المعيشة بالمستقبل					
٣٤	ان قواعد و ضوابط الترقية ثابته و معروفة و غير متقلبة					
٣٥	سهولة التواصل مع رئيس الدائرة في اغلب الاوقات					
٣٦	اعتقد ان هناك عدالة في توزيع الواجبات					
٣٧	دائما احصل على مكافآت تشجيعية لتطوير عملي					
٣٨	قدراتي و مهارتي هي التي تجعلني احصل على الترقية و ليس العلاقات					
٣٩	يدافع عني الرئيس المباشر امام المافوق عند تعرضي لمشكلة معينة					
٤٠	هناك عدالة في منح الاجازات و الاستراحات المرضية					